

Cómo Me Represento en una Audiencia para las Prestaciones de Compensación por Desempleo

¿Puedo apelar la denegación de las prestaciones por desempleo?

Después de su entrevista inicial con el Telecentro de Reclamaciones, usted recibirá por correo una notificación por escrito que autorizará o negará las prestaciones por desempleo. Si le niegan las prestaciones, usted tiene derecho a apelar. Si le aprueban las prestaciones, su ex-empleador tiene el mismo derecho a apelar. Si usted o su empleador apela, se llevará a cabo una audiencia con un juez de leyes administrativas.

¿Cómo presento una apelación?

Usted tiene treinta días a partir de la fecha en la determinación para mandar una apelación. Si Ud. escribe una carta, diga: “Quiero apelar la denegación de las prestaciones por desempleo porque no estoy de acuerdo con la determinación. Quiero una audiencia, y quiero copia de mi expediente”. Incluya su nombre y dirección y el nombre y dirección de su empleador. Envíe el formulario o la carta a la dirección en la notificación o por fax al Telecentro usando el número provisto en la determinación por escrito donde le negaron las prestaciones. Asegúrese de quedarse con una copia de lo que mande. Si necesita ayuda con su apelación, es posible que el Proyecto para las Leyes de Desempleo pueda ayudarle. Llámelos al (206) 441-9178 o al (888) 441-9178.

¿Debo seguir presentando las reclamaciones para las prestaciones por desempleo mientras estoy apelando?

Si decide apelar la determinación, debe de seguir presentando sus reclamaciones. Si Ud. gana en la audiencia, recibirá prestaciones por cada una de las semanas en que presentó sus reclamaciones. Si pierde en la audiencia, y había estado recibiendo prestaciones antes de la audiencia, el Departamento de Seguridad de Empleos tratará de recuperar dichas prestaciones de Ud.

Usted debe mantener un registro de todos los lugares en los que ha buscado trabajo. Si no lo ha estado haciendo, empiece ahora. También escriba todos los contactos anteriores que pueda recordar. Póngase en contacto por lo menos con tres empleadores potenciales distintos cada semana, usando los métodos de búsqueda de empleo que se acostumbren en su campo de trabajo. Estos contactos pueden incluir llamar por teléfono o ir a la oficina de personal de un potencial empleador para ver si hay algún trabajo disponible, o llenar y presentar una solicitud de empleo. Tendrá que poder decirle al juez en la audiencia sobre los esfuerzos que ha hecho por encontrar trabajo. Si a usted se le ofreció un trabajo y no lo aceptó, va a tener que probarle al juez que el empleo no era apropiado para usted.

¿Qué sucede a continuación?

Después de enviar su Notificación de Apelación, recibirá una notificación con la

fecha y la hora de su audiencia. Su audiencia puede ser por teléfono o en persona. Si no puede asistir a la audiencia en esa fecha, llame a la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH). El número telefónico de las Oficinas de Audiencias Administrativas en Seattle, Olympia, Vancouver, Yakima y Spokane está en la Notificación de Audiencia. Asegúrese de llamar a la oficina correcta.

Su Notificación de Apelación también indicará si la audiencia será por teléfono o en persona. Si lo programan para una audiencia por teléfono pero cree que estará en desventaja si la audiencia no es en persona, debe llamar al juez de leyes administrativas para pedir un cambio. Ejemplo: si usted y su empleador tienen dos versiones distintas de lo que sucedió, tal vez sería mejor que un juez le escuche en persona. Si se le cita para una audiencia en persona y Ud. tiene alguna condición que le haría difícil asistir a la audiencia en persona, también debe llamar al juez. El juez escuchará los motivos que Ud. tiene para cambiar la manera en que se va a efectuar la audiencia y decidirá si está de acuerdo con el cambio.

¿Cómo debo de prepararme para la audiencia?

CONOZCA LA LEY:

En general, no recibirá prestaciones si el juez decide que Ud. renunció a su trabajo sin un buen motivo, lo cual se conoce como "por buena causa". Si fue despedido, no recibirá prestaciones si Ud. hizo algo en el trabajo que el juez piensa es "mala conducta". A continuación describimos lo que son buena causa y mala conducta.

Si usted renunció, piense cómo demostrar que fue por buena causa. Si fue despedido, piense cómo demostrar que no fue por mala conducta. Escriba en un papel lo que va a querer decir al juez sobre la buena causa o la mala conducta. Lleve sus notas a la audiencia.

SI RENUNCIÓ A SU EMPLEO:

El Código Revisado de Washington RCW 50.20.050(2) rige la ley de renuncias y prestaciones de desempleo. Si renunció a su trabajo por buena causa, usted es elegible para las prestaciones. Sin embargo, Ud. debe probar buena causa. Según la ley, Ud. puede demostrar buena causa si demuestra que renunció por uno o más de los siguientes motivos:

- aceptación de otro empleo (oferta legítima de un trabajo legítimo)
- su enfermedad o discapacidad, o la enfermedad, discapacidad o muerte de alguien en su familia cercana
- reubicación de su cónyuge debido a traspaso militar obligatorio
- la protección suya o la protección de un miembro de su familia cercana contra la violencia familiar o el acoso
- rebaja de su salario normal de por lo menos un 25 por ciento
- disminución de sus horas normales de trabajo de por lo menos un 25 por ciento
- un cambio del sitio de trabajo que causó un problema de transporte
- un deterioro en la seguridad del sitio de trabajo

- la existencia de actividades ilícitas en el sitio de trabajo
- un cambio en su trabajo normal que contraviene sus creencias religiosas o sus sinceras creencias morales

También tiene que demostrar que antes de renunciar, Ud. trató de resolver los problemas que estaba teniendo en su trabajo. Ejemplo: si habló con su supervisor y le pidió un trabajo diferente o un turno diferente, dígaselo al juez. Si no hizo esto, debe explicar por qué pensó que era completamente inútil tratar de cambiar las cosas de esa manera.

Hay ciertas situaciones en las que el juez podría determinar que lo más probable es que usted no tenía buena causa para renunciar. Ejemplos: si renuncia porque

- ya no estaba satisfecho con el trabajo
- la disminución de horas y pago fueron el resultado de algo sobre lo que usted tenía control
- la oferta del nuevo trabajo era falsa
- usted sabía de los problemas con la seguridad en el sitio de trabajo antes de aceptar el trabajo, pero igual lo aceptó

El juez podría determinar que ninguna de las anteriores es buena causa.

SI LO DESPIDIERON DE SU TRABAJO

El Código Revisado de Washington RCW 50.04.294 rige la mala conducta. En general, usted es elegible para prestaciones por desempleo si fue despedido de su trabajo, a menos que el empleador pueda

demostrar que algo que usted hizo constituyó mala conducta. Determinar si algo es mala conducta o no depende del juez. El juez escuchará la versión de su empleador y la suya antes de decidir. Es responsabilidad del empleador probar que usted fue despedido o suspendido por mala conducta o conducta indebida grave.

La ley describe la mala conducta de manera que incluye, pero no se limita a lo siguiente:

- desestimación intencional o imprudente de los intereses del empleador o de un compañero de trabajo
- contravenciones deliberadas o desestimación de las normas de comportamiento que el empleador tiene el derecho a esperar que Ud. respete
- descuido o negligencia que causa o probablemente podría causar serios daños corporales al empleador o a un compañero de trabajo
- descuido o negligencia en tal grado y frecuencia que demuestra una desestimación sustancial o intencional de los intereses del empleador

Ejemplos de mala conducta o desestimación intencional o imprudente de los intereses del empleador incluyen, pero no se limitan a:

- insubordinación
- tardanzas repetidas e injustificables después de advertencias
- deshonestidad relacionada con el empleo
- ausencias repetidas e injustificables

- actos ilícitos y deliberados
- actos deliberados que provocan violencia o un quebrantamiento de la ley o un quebrantamiento de un convenio colectivo de trabajo
- quebrantamiento de reglas razonables de la empresa, y
- contravenciones a la ley mientras se está actuando dentro del ámbito del empleo.

La ley describe la conducta indebida grave como un acto delictivo en conexión con su trabajo por el cual ha sido convicto en un tribunal penal, o que Ud. haya admitido haber cometido, O conducta en conexión con su trabajo que demuestra una desestimación flagrante y maliciosa de los intereses de su empleador o de un compañero de trabajo.

La ley también describe lo que NO satisface la definición de mala conducta. Ejemplos incluyen:

- falta de eficiencia
- conducta insatisfactoria
- no tener buen desempeño como resultado de inhabilidad o incapacidad
- inadvertencia o negligencia simple en ocasiones aisladas; o
- errores de buena fe en juicio o discreción

Su Empleador Intentará Demostrar:

- que a usted se le advirtió sobre algo que Ud. estaba haciendo que era en contra de la normas de la compañía y que Ud. no hizo ningún intento por dejar de hacerlo. Ejemplo: podría ser mala conducta si el

manual de la compañía dice que usted tiene que cerrar bajo llave un casillero de herramientas al final de su jornada de trabajo, y usted siguió dejándolo sin llave a pesar de repetidas advertencias por parte de su supervisor.

- que usted no hizo algo que su jefe le pidió hacer, algo que era razonable y parte de su trabajo. Ejemplo: podría ser mala conducta si usted trabaja limpiando y su jefe le pide que trapee el piso y usted se niega a hacerlo.

Ud. Debe Tratar de Explicar Que:

- fue despedido porque su empleador pensaba que su trabajo no era lo suficientemente bueno, pero usted se había esforzado lo más posible por hacerlo correctamente. Ejemplo: usted cometió varios errores al operar una máquina registradora, pero no fue su intención cometer dichos errores. Esto probablemente no sería mala conducta.
- usted no sabía que lo que estaba haciendo estaba mal porque nadie le había dicho o advertido al respecto. Ejemplo: su supervisor no le advirtió que debía de cerrar con llave el casillero de herramientas, y usted no sabía que era una regla. Esto probablemente no sería mala conducta.
- usted se negó a hacer un trabajo peligroso después de haberle dicho a su empleador acerca del peligro. Ejemplo: su empleador quería que usted trabajara sin lentes protectores en una máquina. Ud. le

dijo que se negaba a hacerlo porque pensaba que era demasiado peligroso. Esto probablemente no sería mala conducta.

- fue despedido por motivos que no estaban relacionados con cómo Ud. hacía su trabajo. Ejemplo: su empleador lo despidió porque le dieron una infracción de tránsito, pero conducir no es parte de su trabajo. Una infracción de tránsito probablemente no sería considerada mala conducta. No tiene nada que ver con su trabajo.

Lea su expediente de desempleo

Cuando presente su apelación, tendrá derecho a copia de todo lo que se encuentre en su expediente de desempleo. Si va a tener una audiencia en persona, llame al número de la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH) que aparece en la Notificación de Apelación Presentada o la Notificación de Audiencia. Pida una copia de su expediente si todavía no ha recibido el expediente del Telecentro de Reclamaciones. Si su audiencia es por teléfono, recibirá por correo copias de los documentos.

Lea estos documentos cuidadosamente. Si no hay declaraciones de su empleador en el expediente, hable con alguien de OAH. Diga que usted quiere todo lo que el expediente contiene, incluyendo las declaraciones de otras personas.

Lea cuidadosamente la declaración de su empleador. Ve a si usted piensa que es verdad. Si no es verdad, piense en maneras cómo puede demostrar que no está correcta. También lea detenidamente cualquier declaración escrita que le

atribuyan a usted. Estas declaraciones pueden estar incorrectas. Usted debe decirle al juez si está en desacuerdo con algo en su expediente.

Considere leer los registros de su empleador

La ley exige que su empleador lleve un registro con las horas de cada día y cada semana que usted trabajó y el motivo por el que usted dejó su empleo. Usted puede también tener acceso a cartas de advertencia y otra documentación disciplinaria. Si usted desea recibir copias de cualquiera de estos registros, pídalas al juez de leyes administrativas en OAH mucho antes de su audiencia.

Considere usar documentos o testigos para respaldar su caso

Si algún compañero de trabajo vio o escuchó lo que usted o su empleador hizo o dijo, usted le puede pedir a esa persona que sea su testigo en la audiencia. Un testigo que no puede acudir a la audiencia en persona puede conectarse a la audiencia por teléfono. Es responsabilidad suya asegurarse de que su testigo acuda a la audiencia o que esté esperando al teléfono en el momento adecuado.

Si usted no puede conseguir que alguien, quien Ud. está seguro puede ayudar a su caso, venga a la audiencia, puede pedirle al juez que cite a esa persona. Una orden de comparecencia requiere legalmente que la persona asista a la audiencia. Si un testigo necesita una justificación para ausentarse del trabajo durante la audiencia, o tiene miedo de ser sancionado por ofrecerse voluntariamente a testificar, es posible que también sea bueno citar legalmente a esa persona. Sería buena idea decirle por

adelantado al testigo que va a mandarle un citatorio.

Documentos que usted podría presentar

A usted se le permite presentar documentos al juez de leyes administrativas que ayuden a probar su caso. Algunas cosas que pudieran ser de ayuda incluyen:

- su historial médico
- una carta de su doctor o del especialista en salud mental
- una declaración jurada de alguien que vio u oyó lo que usted o su empleador hizo o dijo si dicha persona no puede estar en la audiencia en persona o por teléfono¹
- cualquier otro documento que usted piense le ayudará a respaldar que lo que usted dice es lo que sucedió

Antes de su audiencia en persona o por teléfono, le enviarán por correo documentos que se usarán en la audiencia. Si usted quiere presentar documentos adicionales, debe mandar por correo o por fax, antes de la audiencia, copias al juez y a su ex-empleador (o a cualquier otra parte interesada que aparezca en la Notificación de Audiencia). La dirección y el número de fax están escritos en su Notificación de Audiencia. Es posible que el juez además le exija que presente documentos antes de una audiencia en persona. Asegúrese de leer toda la información que reciba de la

¹ Sin embargo, existe la posibilidad que el juez no permita el uso de estos documentos como pruebas. Ver la sección “¿Cómo hago objeciones?”

Oficina de Audiencias Administrativas (OAH).

¿Y si no puedo leer o hablar muy bien el inglés?

Si usted habla poco o nada de inglés, o si tiene dificultades para oír, contacte inmediatamente al Telecentro de Reclamaciones o la Oficina de Audiencias Administrativas (OAH). Se debiera facilitar un(a) intérprete para que le ayude sin costo alguno.

¿Puedo pedir que la audiencia se posponga?

Si usted está todavía reuniendo documentos, puede pedir que la audiencia se postergue para otra fecha. Sin embargo, si es usted quien está apelando, esto también podría retrasar el pago de sus prestaciones. Si tiene una cita con el doctor o una entrevista de trabajo o estará de vacaciones el día de la audiencia, puede pedir que la audiencia se postergue. Necesita llamar al juez para pedir un aplazamiento.

¿Qué debo hacer en una audiencia en persona?

Tiene que llegar a la hora a su audiencia. Si está atrasado, contacte la Oficina de Audiencias Administrativas inmediatamente. Si llega tarde o no comparece para su audiencia, el juez puede declarar una incomparecencia procesal. Asegúrese de que su(s) testigo(s) llegue(n) también a la hora a la audiencia o que esté(n) listos para conectarse por teléfono a la hora debida. Traiga consigo varias copias de sus documentos, incluyendo una lista de los empleos a los cuales ha

aplicado. Traiga una lista con los asuntos que quiera tratar en la audiencia, y papel y lápiz para tomar apuntes. Usted puede leer de su lista durante la audiencia si se siente cómodo haciéndolo.

Va a entrar en una sala con el juez, los testigos del empleador o sus representantes, y sus propios documentos y testigos. El juez va a grabar la audiencia. A usted lo van a poner bajo juramento de que dirá la verdad.

Cuando usted testifique, trate de ser claro y decir lo que pasó en el orden en que ocurrió. Debe decirle al juez todo lo que usted quiera que sepa. El juez podría hacerle algunas preguntas, y el representante de su empleador también podría hacerle preguntas. El testigo de su empleador podría también testificar, y el empleador puede traer documentos. Usted puede interrogar a los testigos, incluyendo a su empleador. Si en algún momento usted se siente confundido por lo que está pasando durante la audiencia, pida al juez que se lo explique.

¿Cómo participo en una audiencia por teléfono?

Si usted está programado para una audiencia por teléfono, debe llamar a la Oficina de Audiencias Administrativas al número telefónico que se encuentra en la Notificación de Audiencia, a la hora y fecha indicadas. Deje su número de teléfono con la persona que conteste. El juez le llamará cuando la audiencia empiece. No llame de un celular o un teléfono público.

El procedimiento de la audiencia va a ser el mismo que el de una audiencia en persona. Si no puede escuchar, avísele al juez. Tendrá que tener consigo su registro de

búsqueda de trabajo. Es posible que el juez le pregunte acerca de los empleadores que ha contactado para buscar trabajo.

¿Tengo derecho a un intérprete calificado en mi audiencia?

Sí. Llame a la Oficina de Audiencias Administrativas tan pronto como reciba la Notificación de Audiencia. Diga que necesita un intérprete. Si no hay un intérprete para la audiencia, tiene el derecho a cambiar la fecha de la audiencia. Si el intérprete habla demasiado rápido, pídale que hable más despacio. Si el intérprete no está haciendo un buen trabajo, dígalo. Ud. también puede pedir que se cambie de intérprete. Hágalo mientras la grabadora esté grabando.

¿Cómo hago objeciones?

Usted tiene el derecho a “objetar” (oponerse) a testigos o documentos que su empleador use. Puede que el juez igual escuche el testimonio o lea los documentos pero aún así, usted debiera objetar. Podría no poder hacerlo después si apela.

Los testigos del empleador sólo pueden testificar acerca de lo que ellos vieron, dijeron u oyeron personalmente. Si un testigo habla de algo que otra persona dijo que sucedió, eso se llama “testimonio de oídas”. Usted puede objetar a que el empleador use “testimonio de oídas”.

Ejemplo: si el mánager de la tienda está testificando, y no era empleado de la tienda cuando él dice que usted llegó tarde al trabajo, él estaría hablando acerca de lo que otro empleado dijo acerca de la hora que usted llegó en algún día en particular. Usted debe decir: "Objeto (me opongo). Eso es testimonio de oídas. Yo debiera

poder interrogar personalmente a esa persona acerca de lo que sucedió y demostrar que no está diciendo la verdad. Por favor no use ésta información para tomar una decisión sobre mi empleo". El motivo es que el mánager personalmente no sabe si usted llegó tarde o no, y está confiando sólo en la palabra de otra persona que no está en la audiencia.

◆ Siempre haga sus objeciones mientras la grabadora esté grabando.

Es posible que Ud. además quiera oponerse a documentos que su empleador presente en la audiencia. Si el documento contiene información de alguien que no está en la audiencia, y es un documento que no sea un formulario o algún registro que se genere regularmente en su empleo, debiera objetar.

Ejemplo: su empleador trata de presentar una declaración escrita de otro empleado que no está en la audiencia. Usted objeta. Diga: "Yo objeto (me opongo). Esto es testimonio de oídas. Yo debiera poder interrogar personalmente a esa persona acerca de lo que sucedió y demostrar que no está diciendo la verdad. Por favor no use ésta información para tomar una decisión sobre mi empleo". Trate de no pedir el testimonio de su supervisor que todavía trabaja en la compañía.

Usted también debiera objetar si su empleador trata de usar documentos que usted pidió pero que no se le suministraron. Usted tiene derecho a ver todos los documentos antes de la audiencia. Si al final de la audiencia, usted piensa que necesita el testimonio de otra persona, pida que se le dé otra cita para regresar con su testigo. Al final de la

audiencia, pida una copia de la cinta grabada en la audiencia.

¿Cómo apelo la determinación del juez?

Usted recibirá por correo la determinación en su caso dentro de unas cuantas semanas después de la audiencia. Si no está de acuerdo con la decisión, puede apelar presentando una "Petición de Revisión". Debe presentar la Petición de Revisión dentro de los treinta días de la fecha que aparece en la determinación que reciba por correo de la Oficina de Audiencia Administrativas.

Si todavía no lo ha hecho, llame al Centro de Archivos de la Agencia al 360-753-5134 para pedir una copia de la grabación de la audiencia. Escuche la grabación. Ubique partes en la cinta que ayuden a demostrar que usted renunció por buena causa o que no fue despedido por mala conducta.

Una Petición de Revisión no es más que una carta. En la carta, explique por qué piensa que la determinación del juez está equivocada, usando ejemplos de la grabación. Sea tan organizado y específico como sea posible. La carta no debe ser más de cinco páginas de largo y debe estar firmada por usted. En la parte de arriba de la carta, escriba "Petición de Revisión". Incluya su nombre y dirección, su número de seguridad social y el Número de Expediente de la decisión.

¿Cómo respondo a la apelación de mi empleador?

Si el empleador apela la decisión, usted recibirá copia de la Petición de Revisión con un Reconocimiento. La Oficina de Revisión del Comisionado necesita recibir la

Respuesta suya dentro de quince días a contar de la fecha del Reconocimiento.

En su carta Respuesta, usted debe de decir que es una Respuesta a una Petición de Revisión. Indique el nombre suyo, su dirección, su número de Seguridad Social y el Número de Expediente de la decisión. Explique por qué piensa que el juez determinó correctamente que usted debe recibir prestaciones. Luego explique por qué piensa que los argumentos de su empleador están equivocados. De ser posible, use ejemplos de la grabación de la audiencia. La carta respuesta no debe de ser más de cinco páginas de largo. Debe estar firmada por usted.

¿Dónde envió la Petición de Revisión o la Respuesta?

Envíe su Petición de Revisión, correo certificado y con acuse de recibo, a:

Agency Records Center
MS - 6000
P.O. Box 9046
Olympia, WA 98507-9046

Envíe su Respuesta a la Petición de Revisión, correo certificado y con acuse de recibo, a:

Commissioner's Review Office
P.O. Box 9046

Olympia, WA 98507-9046

Siempre compruebe en la determinación que reciba que éstas son las direcciones correctas. Escriba en su Petición de Revisión o en su Carta Respuesta que Ud. envió copia a su ex-empleador o a su representante, y hágalo.

¿Cómo apelo la determinación final de la agencia?

Si no está de acuerdo con cualquier cosa en la determinación final emitida por el Comisionado, tiene derecho a presentar una Petición para una Revisión Judicial en el Tribunal Superior dentro de treinta (30) días. Si Ud. es persona de muy bajos ingresos, comuníquese con CLEAR al 1-888-201-1014 lo antes posible si está interesado en posiblemente presentar una apelación ante el Tribunal Superior. A lo mejor también sería bueno ponerse en contacto con un abogado privado. Al estado se le requiere pagar los honorarios de abogados de quienes ganan sus apelaciones. Si no puede encontrar un abogado que esté dispuesto a aceptar su caso, puede presentar una apelación por su cuenta. También puede ponerse en contacto con el Proyecto para las Leyes de Desempleo (Unemployment Law Project) al 206-441-9178 o 1-888-441-9178.

7600SP

Esta publicación contiene información general sobre sus derechos y responsabilidades. No es su intención reemplazar asesoría legal específica. Esta información está vigente a la fecha de su impresión, febrero 2012.

© 2012 Northwest Justice Project — 1-888-201-1014

(Se autoriza su reproducción y distribución a Alliance for Equal Justice y a individuos sólo para fines no comerciales.)